

Rainer Dombois

Universidad de Bremen, Alemania
rdombois@iaw.uni-bremen.de

¿Regulación internacional del trabajo a partir de los autocompromisos de las empresas transnacionales?

*International Work Regulation Based on the
Selfcompromise of the Transnational Companies?*

*¿Regulação internacional do trabalho a partir dos auto-com-
promissos das empresas transnacionais?*

Artículo de reflexión recibido el 18/11/2010 y aprobado el 27/04/2011

Resumen

El discurso de la responsabilidad social de las empresas ha alcanzado un lugar preponderante en la regulación de los derechos laborales fundamentales definidos por la OIT. El presente texto reflexiona sobre esta situación, cuestionando las posibilidades reales de la globalización de estándares sociales a partir de los compromisos de las empresas transnacionales. Finalmente, plantea la necesidad de conservar y reforzar los mecanismos de regulación interestatal que fundamentan su cumplimiento en la obligatoriedad legal.

Palabras clave: Empresas transnacionales, Responsabilidad social, Empleo decente, Regulación laboral

Abstract

Currently, the discourses about the social responsibilities of the companies have reached a predominant place in the regulation of fundamental labour rights defined by the ILO. This article intends to reflect on this matter, questioning the real possibilities of the globalization of social standards from the compromises of transnational companies. Finally, the author raises the need to preserve and reinforce the mechanisms of interstate regulation that support its compliance in obligatory legality.

Key Words: Transnational companies, Social responsibility, Decent job, legal regulations

Resumo

O discurso da responsabilidade social das empresas tem atingido um lugar preponderante na regulação dos direitos laborais fundamentais definidos pela OIT. O artigo reflete sobre essa situação, questionando as possibilidades reais da globalização de padrões sociais a partir dos compromissos das empresas transnacionais. Finalmente, propõe a necessidade de conservar e reforçar os mecanismos de regulação inter-estatal que fundamentam o seu cumprimento na obrigatoriedade legal. Palavras-chave: empresas transnacionais, responsabilidade social, trabalho decente, regulação laboral.

Palavras-chave: Empresas transnacionais, Responsabilidade social, Trabalho decente, Regulação laboral

Introducción

La globalización no sólo se expresa en el crecimiento enorme del comercio mundial y en la ampliación y condensación del tejido económico: la otra cara de la moneda es la brecha creciente en el bienestar y la inequidad social dentro y entre las regiones del mundo, la pobreza de una gran parte de la población mundial y la migración masiva. La “cuestión social”, que en la fase de industrialización europea representó un factor poderoso en el desarrollo del Estado social y de los derechos sociales a nivel nacional, ha mutado ahora en una “cuestión social transnacional” (Faist, 2009). El concepto universal del “trabajo decente” de la OIT puede ser visto como una respuesta a aquella. El concepto integra aspectos diferentes del trabajo: derechos de los trabajadores, estándares sociales, participación, representación de intereses, seguridad social y empleo, y apunta hacia su expansión global, especialmente en las regiones en desarrollo (Ghai, 2006). ¿Qué pueden aportar los consorcios transnacionales?

Desde hace ya algunas décadas se han desarrollado propuestas para comprometer a las empresas transnacionales, en su calidad de actores de la globalización, con estándares internacionales. En la década de los setenta se pensaba, ante todo, en restringir su poder político y económico, “sin fronteras”, por medio de formas de control apoyadas en normas legales, que apuntaban tanto a la protección de los gobiernos como a la de los trabajadores y sus organizaciones. Pero los énfasis en la discusión se han desplazado drásticamente como consecuencia de la globalización neoliberal, especialmente a partir de los años noventa. Las empresas transnacionales han incrementado tanto su poder económico como su autonomía. Mediante sus redes globales de organización y de suministro se han convertido en actores estratégicos de un proceso de internacionalización galopante y con sus políticas estructuran, también en gran medida, la “dimensión social” de la globalización. Influyen las estructuras económicas y ocupacionales regionales, los recursos públicos y su destino. Además, con sus políticas de personal y empleo marcan los mercados laborales locales y las condiciones de trabajo y de vida de grupos poblacionales importantes. Los Estados hoy tratan de atraer a los consorcios, puesto que esperan de éstos inyecciones de capital, transferencias de tecnología, incrementos en la productividad y aumento en el empleo. Cada vez se les da más espacio a modalidades predominantemente voluntaristas de regulación, por ejemplo en forma de los autocompromisos de responsabilidad social frente al entorno y al medio ambiente, especialmente también en lo relacionado con los trabajadores y sus representantes (Streeck, 1998). El marco de referencia no lo constituyen las normas legales sino más bien las expectativas sociales.

¿Podrían considerarse los consorcios transnacionales como actores “morales”? ¿Precisamente esas empresas, que propiciaron la liberalización del comercio y se han servido de ella para sacarle provecho a las ventajas locales —mano de obra barata, calificación, materias primas, acceso a mercados atractivos—, y que con frecuencia buscaron con ello también hacerle el quite a las cargas y los costos en sus países de origen? Pero, por otro lado: ¿cómo podría interpretarse la tendencia de que en las últimas dos décadas, de manera creciente, las empresas transnacionales han desarrollado códigos de conducta, e inclusive los han acordado contractualmente, así como han declarado obligatorios para todas sus dependencias (inclusive los proveedores) algunos principios y estándares sociales, que pueden estar en consonancia con la concepción del “trabajo decente”?

Esto plantea preguntas más generales con respecto a los alcances posibles y a la validez de los autocompromisos: ¿pueden los consorcios transnacionales contribuir a la globalización de estándares sociales, incluso en contravía de las normas y prácticas imperantes en los países anfitriones? ¿Pueden contribuir, más allá de sus fronteras organizacionales, a la difusión del “trabajo decente”, especialmente en los países en desarrollo? ¿Pueden aminorar, o inclusive suprimir, los déficits en los arreglos inter-estatales?

Mi argumento es que los autocompromisos con la responsabilidad social corresponden ampliamente a los intereses y retos de las grandes empresas en un medio cada vez más complejo, y pueden desencadenar efectos no solamente en el conjunto de las sucursales sino, también, en el entorno de los consorcios, tanto más, si éstos se apoyan en las relaciones laborales de los países anfitriones y en acuerdos o contratos entre los Estados. Sin embargo, su puesta en práctica estará caracterizada por tendencias contradictorias —estrategias de los consorcios, autonomía de las dependencias locales y específicamente presión por la adaptación a lo local. En conjunto les aqueja la debilidad de una “regulación tipo diáspora” (Pries, 2008), en la medida en que una difusión desde las sedes a las sucursales periféricas corre el riesgo de que los principios determinados por las sedes centrales no sean reivindicados e incorporados por las sucursales locales o de que su aplicación no tenga un impacto en el entorno de las filiales. Conlleva implícito el riesgo del oportunismo —desde su aplicación selectiva, pasando por su re-interpretación, hasta su ignorancia. El campo de aplicación de los autocompromisos se limita a la red del consorcio y, cuando más, a su entorno inmediato. Pero los autocompromisos también pueden complementar y fortalecer otras fuentes de regulación transnacional con orientaciones similares en el sistema social de gobernancia, de manera que apoyen la difusión del “trabajo decente”.

A continuación trataré, en primer lugar, el concepto de la responsabilidad social de las empresas. En la segunda parte presentaré y comentaré algunas propuestas institucionales de su aplicación transnacional. En la tercera parte proporcionaré algunas consideraciones de la sociología organizacional y del desarrollo para apoyar una estimación realista de los alcances (ciertamente modestos) de la regulación por medio de los autocompromisos. En una última parte trataré entonces el aporte y el papel de los compromisos de responsabilidad social en el contexto más amplio de la gobernanza transnacional.

Responsabilidad social de las empresas

El discurso sobre la responsabilidad social de las empresas se refiere a los autocompromisos de las empresas en diferentes campos de la política y de las relaciones (Carrol, 1999). Así se expresa la Comisión Europea en su libro verde:

Con el reconocimiento de su responsabilidad social y de la adopción voluntaria de compromisos, que van más allá de las obligaciones a que están de todos modos obligadas legal y contractualmente, las empresas aspiran a elevar los estándares sociales y ambientales, y a lograr que los derechos fundamentales sean respetados de una manera más consecuente (Comisión Europea, 2001).

Con todo, esta concepción es difusa, una especie de *catch-all-phrase*, y ampliamente debatida. Según la expresión de Milton Friedman, la responsabilidad social de las empresas se limita a “*to use its resources and engage in activities designed to increase its profits as long as it stays within the rules of the game which is to say engages in open and free competition, without deception and fraud*” (citado por vanTulder, *et al.*, 2005 : 130). Y Robert Reich, en una posición muy crítica, considera que la tarea de las empresas consiste en jugar de una manera agresiva el juego de la economía, de acuerdo con las reglas impuestas por el Estado, única institución que representa con legitimidad el bien común. El discurso en torno a la responsabilidad social, que apunta a autocompromisos adicionales, le parece “cínico”: como expresión de la pérdida de confianza en la democracia, como medio para obstaculizar la regulación legal, como escollo para las prácticas lucrativas (Reich, 2007).

Aún así, la rápida difusión del discurso en torno a la responsabilidad social no debe permitir reducirla a una simple victoria de la ideología empresarial neoliberal, que busca adornarse con el sello del bienestar común. Debe también expresar la creciente complejidad de las relaciones de las empresas con y en la sociedad, las cuales se sustraen no solamente a las leyes del mercado, sino también a la regulación estatal. De esta manera, las empresas se confrontan con las demandas de una diversidad de *stakeholders* –grupos con intereses en las actividades de la

empresa, como trabajadores, consumidores, proveedores, Estado y localidades, organizaciones ambientales; si los ignoran, tendrán que pagar el precio de los conflictos, pérdidas de reputación y/o pérdidas económicas. Es cierto: los mercados mismos se “moralizan”, se impregnan de patrones de orientación y de valores sociales, que se apoderan cada vez más del comportamiento de los consumidores, también de los productores, y que influyen tanto al producto como a los procesos de producción (Stehr, 2007). Las relaciones con los *stakeholders* se convierten en campos estratégicamente importantes de gestión del “Business-Society Management” (Van Tulder, *et al.*, 2005) o del “Public Affairs Management” (Welge, *et al.*, 1998).

Propuestas de regulación transnacional

El significado creciente del discurso en torno a la responsabilidad social de las empresas se expresa en una amplia gama de propuestas de regulación transnacional en que las empresas buscan comprometerse, juntamente con sus filiales en los países anfitriones, incluidos los proveedores; un papel crucial en ello lo tienen los principios, normas o directrices para el comportamiento con los trabajadores y sus representantes.

Mientras que las directrices de comportamiento para los consorcios transnacionales desarrolladas en los años setenta fundamentaban todavía su obligatoriedad en los acuerdos inter-estatales y por lo tanto pueden considerarse códigos públicos, a partir especialmente de los años noventa se ha venido consolidando un espectro rápidamente creciente de arreglos privados, que se basan en los autocompromisos voluntarios de las empresas (Greven, 2004; Koenig-Archibugi, 2004; Greven, *et al.*, 2005; Dombois, 2006). Originalmente pensado como primer esbozo de un andamiaje reglamentario obligatorio del derecho de los pueblos (Weiss, 2001), la *Triple declaración de principios para las empresas multinacionales y la política social* de la OIT en 1977 era un código público de comportamiento que fue desarrollado con la participación de las contrapartes sociales y contenía los estándares internacionales expuestos en convenciones y recomendaciones, para su implementación por parte de los gobiernos y los consorcios. Estos van más allá del círculo de las normas laborales claves que se desprenden de los derechos generales fundamentales de la OIT –las convenciones sobre el mandato de la no discriminación, la prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzado; la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Otro código de conducta público lo forman las *Directrices de la OCDE para los consorcios multinacionales* acordadas en esta misma fase (1976). Están dirigidas a las empresas multinacionales radicadas en los países miembros de la OCDE, pero

desde su revisión en el 2000 incluyen, también, a sus dependencias establecidas en países no miembros de la OCDE. Contienen principios de política laboral y social, entre ellos las normas fundamentales del trabajo, aunque se dirigen a un espectro mucho más amplio de actividades. Aunque ambos códigos públicos de conducta no tienen un carácter legal obligatorio, van más allá de las simples recomendaciones a las empresas, puesto que establecen procedimientos de monitoreo y de manejo institucional de los conflictos. De esta manera, las agencias nacionales, según el procedimiento de reclamos de la OCDE, investigan las quejas de los sindicatos o de las ONG dirigidas contra las empresas, deben buscar solución a los problemas involucrando a las partes y, dado el caso, informar a la opinión pública sobre la situación conflictiva. La efectividad de ambos códigos es, sin embargo, marginal, tal como lo afirma Weiss, porque raras veces trasciende los casos individuales de conflicto (Weiss, 2001).

Además de los códigos públicos se ha desarrollado, especialmente desde los años noventa, un espectro en rápido crecimiento de arreglos privados.

Lo que más se ha difundido son los códigos de conducta elaborados de manera autónoma y unilateral por las mismas empresas individuales o por alianzas de empresas de un mismo sector. En la presentación propia de las grandes firmas no suele faltar la exposición de valores y directrices básicas comunes, de obligatorio cumplimiento para el conjunto del consorcio, incluidas las filiales en el extranjero. Muchas firmas han elaborado también códigos más precisos de conducta, que contienen principios y estándares para diversos campos de acción —en la mayoría también para las relaciones laborales— y prevén la forma de su vigilancia; también suele informarse sobre el cumplimiento de estos compromisos propios en los informes anuales de tipo social o de sostenibilidad (KPMG, 2005).

Además de los códigos de conducta unilaterales, desde finales de los años ochenta también se acordó una serie de códigos de conducta entre los consorcios individuales y las federaciones sindicales internacionales (Global Union Federations), la mayor parte con una participación importante de los representantes de los sindicatos al nivel nacional o de empresa. Los Acuerdos Marco Internacionales pueden ser considerados como las primeras convenciones colectivas internacionales, aunque con una gama bastante limitada de contenidos regulatorios. Estos obligan a las empresas (y frecuentemente también, por su intermedio, a los proveedores) al cumplimiento de unos estándares sociales, especialmente los derechos laborales fundamentales de la OIT, y contienen también prescripciones procedimentales para su puesta en práctica (Müller, *et al.*, 2004; Hammer, 2005; Riisgaard, 2005). Igualmente, se convierten con frecuencia en obligatorios para

los proveedores. A comienzos del año 2008 existían 60 de estos acuerdos, una buena cantidad de los cuales era con empresas alemanas.

Encontramos finalmente acuerdos *multi-stakeholder* firmados entre actores diversos, en los cuales, además de las empresas, participan grupos como las ONG's, las asociaciones de intereses, actores estatales u organismos internacionales. Por iniciativa del secretario general de las Naciones Unidas surgió con participación público-privada el Global Compact, que ya cuenta entre sus miembros con más de 2.000 empresas y una gran cantidad de organizaciones diversas de intereses. Las empresas se comprometen a cumplir con diez principios referentes a los derechos humanos y laborales, al medio ambiente y al rechazo de la corrupción. Además de concebirse como un “foro de aprendizaje y diálogo” (Hamm, 2002), el Global Compact hasta ahora sólo ha establecido formas muy laxas de rendición de cuentas y de manejo de conflictos (Williams, 2004; Nowrot, 2005; Lenzen, 2006). Por otro lado, también se ha realizado una serie de acuerdos contractualmente obligatorios *multi-stakeholder* que, además de estándares laborales precisos, incluyen también sistemas de monitoreo independiente, tales como el código de conducta de la *Clean-Clothes-Campaign* o la norma y sistema de auditoría SA 8000 y los sellos de calidad social de productos (Köpke, *et al.*, 2003; Wick, 2003).

Así como se han diversificado las formas y contenidos de los compromisos voluntarios de las empresas, pueden también reconocerse los contornos de algunos rasgos característicos básicos. Dos tercios de los códigos empresariales analizados en una investigación de la OCDE contenían regulaciones relativas a las relaciones laborales; los estándares respectivos, sin embargo, solían ser diferentes (OCDE, 2000b; Murray, 2004). Con todo, una gran parte de los códigos de conducta de firmas y sectores específicos contenían los derechos laborales fundamentales de la OIT; algunas veces se hacía también referencia explícita a los códigos públicos, como el Global Compact. Además de las normas laborales básicas se mencionaban igualmente con frecuencia la seguridad laboral y la protección de la salud, el entrenamiento, la garantía de un salario mínimo y la duración máxima de la jornada laboral. Con ello los autocompromisos se referían a aspectos parciales del “trabajo decente”, específicamente al “derecho al trabajo” y al “diálogo social”. Los códigos diferían entre sí en el alcance esperado de sus regulaciones. En todos los casos eran válidos para la totalidad de la empresa, lo cual incluía las filiales en el extranjero. Aunque muchos códigos incorporaban también a los proveedores; ello fue especialmente significativo en las dependencias o empresas con redes amplias de proveedores en los países en desarrollo, como la industria de la confección.

Alcances de la aplicación de los autocompromisos

La discusión en torno a las nuevas formas de regulación internacional del trabajo apoyada en los autocompromisos de las empresas se ha concentrado hasta ahora en pocos aspectos. Un tema central lo constituyen las consideraciones sobre la obligatoriedad de los arreglos “privados”, que se basan en autocompromisos, o sea en *soft law*, como instrumento para la implantación internacional de normas y estándares. El hecho de que estos puedan ser algo más que una cuestión de imagen, *window dressing*, o que un sustituto mediocre, o un instrumento para hacerle el quite a la regulación legal obligatoria (nacional o internacional) (Weinz, 2006; Reich, 2008), se explica no solamente por las presiones de los trabajadores y otros grupos de actores involucrados, sino también por los intereses propios de las empresas: el interés en la coordinación y consistencia interna del sistema de gerencia en el conjunto del consorcio (Baumüller, 2006), en evitar la pérdida de legitimidad (Herberg, 2005), en el auto-control para no dañar la reputación (van Tulder, *et al.*, 2005), en la promoción de la lealtad de los empleados y de la cooperación con sus representantes o en los acuerdos de lealtad con la competencia sobre unos estándares mínimos que no se deben violar (Koenig-Archibugi, 2004). Finalmente se les está adjudicando una obligatoriedad creciente a este tipo de arreglos, porque expresan cada vez más un consenso normativo con los derechos humanos y sociales, apoyado inclusive por la *hard law* (Kocher 2002).

La discusión más práctica, mientras tanto, se ha ocupado durante largo tiempo del diseño institucional de los arreglos. Se trata principalmente de la configuración de los instrumentos de monitoreo y de sanción, de los cuales se espera una regulación eficaz del trabajo (Zeldentrust, *et al.*, 1998; Köpke, *et al.*, 2003; Venro, 2004).

En cambio, hay muy poca investigación empírica sobre los procesos organizacionales y políticos, por medio de los cuales las empresas transnacionales hacen cumplir sus autocompromisos en todas las dependencias. Especialmente sabemos muy poco sobre la manera como los principios de responsabilidad social, con cuyo cumplimiento se han comprometido los consorcios transnacionales, son recibidos y aplicados en los sitios donde entran en contradicción con las normas legales, la correlación de fuerzas políticas o inclusive con las costumbres locales; lo cual significa principalmente, aunque no siempre, países en desarrollo. ¿Cómo puede honrarse el compromiso con el principio de libertad de asociación y el del derecho a los acuerdos colectivos donde los sindicatos autónomos y las convenciones colectivas están reprimidos legal y políticamente? Y, ¿cómo se pueden imponer los principios de igualdad donde las prácticas discriminatorias están profundamente ancladas en la sociedad?

El escepticismo parecería lo más aconsejable. La expansión de los principios de responsabilidad social en los consorcios transnacionales con sedes en contextos con grandes diferencias económicas, políticas y sociales estará mediatizada, o violentada, por muchos factores.

Precisamente la teoría organizacional permite echar una mirada a las resistencias y los complejos condicionamientos micro políticos frente a la implementación de los objetivos organizacionales. Las grandes empresas corresponden poco al tipo ideal de organización racional, más bien se desarrollan como conglomerados pluralistas de complejidad creciente, con culturas múltiples, con concepciones, ideología y valores diversos, muchas veces inclusive contradictorios, y con una distribución dispersa del poder (Pfeffer, 1981; Pohlmann, 2002). A su vez, los miembros de las organizaciones persiguen una diversidad grande de intereses, conforman coaliciones y aprovechan sus márgenes de poder para imponer sus propios objetivos e intereses. Por lo tanto nunca se tiene la seguridad de que las prácticas organizacionales corresponden a los objetivos y a la retórica con que son definidos y comunicados por la cúpula empresarial. No es necesario que las inconsistencias se expresen abiertamente en conflictos, más bien pueden estar ocultas en la “*organizational hypocrisy*” (Brunsson, 1989), el consenso hipócrita. Tampoco es seguro, por tanto, que las normas y los principios, que las empresas han declarado obligatorias en el marco de la responsabilidad social, tengan el mismo sentido y la misma obligatoriedad en todas sus dependencias.

La problemática de cómo se ponen en práctica los principios y los objetivos empresariales en las organizaciones se vuelve todavía más compleja en los consorcios multinacionales. Las empresas multinacionales no se pueden comprender como un entramado homogéneo dirigido completamente desde el centro (Birkinshaw, 2000). La planeación, la coordinación y el control se vuelven más difíciles, no solamente a causa de las distancias geográficas; la capacidad de la cúpula empresarial para controlar las relaciones entre la sede central y las sucursales en el extranjero se pone en entredicho gracias a la existencia de amplias zonas de incertidumbre, a las relaciones de poder y de conocimiento y a las rivalidades internas (Kristensen, *et al.*, 2005). También las gerencias locales ganan y aspiran a márgenes de juego para su autonomía frente a las centrales, debido a que las sucursales están incorporadas a tradiciones culturales, sistemas de negocios y mercados diversos, de acuerdo con los contextos institucionales nacionales específicos, que plantean a su turno un diverso tipo de exigencias de acomodación (Birkinshaw, *et al.*, 1995). En los países anfitriones sólo pueden elaborar sus productos y ofrecer sus servicios como organizaciones inmersas en lo local. Los lazos territoriales con los países anfitriones son precisamente

requisitos de la internacionalización, para poder aprovechar el conocimiento disponible en la región, para acomodarse a los intereses específicos del mercado y de los clientes y para ajustarse a las regulaciones nacionales (Birkinshaw, *et al.*, 1995). Entre mayor sea la importancia del mercado o de los recursos locales y entre más estrecha y comprometedora sea la red de normas y regulaciones legales, tanto más fuerte será la presión por la acomodación a lo local –o también por la autonomía de la gerencia local (Eckardt, *et al.*, 1999; Pries 2002). Ello se traduce también en interpretaciones y juicios diversos sobre los principios y objetivos (van Tulder, *et al.*, 2005).

El control y densidad del poder de la sede central y el tipo e intensidad de los lazos locales de las seccionales están mediatizados por las estrategias de internacionalización y los tipos organizacionales de las empresas multinacionales y varían además con el tipo de funciones. En la literatura gerencial se encuentran diferentes tipologías que diferencian las formas organizacionales, los estilos gerenciales y con ello también las diferentes distribuciones del poder y las estructuras de control en los consorcios transnacionales, es decir, también de los márgenes de juego para la autonomía (Bartlett, *et al.*, 1990; Perlmutter, 1969). Los diferentes tipos de investigación empírica actual documentan de manera convincente la gran diversidad de estrategias de internacionalización y de formas organizacionales (Ruigrok, *et al.*, 1995; Hirsch-Kreinsen, 1999; Pries, 1999; Dörrenbächer, 1999; Dörrenbächer, *et al.*, 2005).

De esta manera los consorcios transnacionales son, por un lado, unidades donde las actividades de las sucursales deben ser coordinadas y controladas de manera estratégica; por otro lado, sus seccionales deben coordinar sus políticas con las exigencias locales. Las empresas están puestas, entonces, ante el doble problema de sacar adelante la consistencia política en el conglomerado transnacional (es decir, comprometer también a las gerencias de las sucursales con los objetivos empresariales generales) y, al mismo tiempo, de incorporarse a los contextos nacionales diversos, de acuerdo con las alianzas y obligaciones específicas de cada caso. Entre más grande sean las contradicciones entre los códigos de valores y de conducta a nivel de consorcio, por un lado, y los valores, normas y prácticas locales, por el otro, –entre el *company effect* y el *host country effect*– tanto más difícil será para la gerencia local satisfacer ambas demandas (Ferner, *et al.*, 1998).

La brecha entre políticas a nivel de consorcio y la presión por la acomodación a cada contexto nacional se manifiesta de manera muy acentuada en el ámbito de los autocompromisos para con los trabajadores, puesto que cada sucursal del consorcio está incorporada a un contexto institucional diferente, cada uno con

su sistema educativo y de capacitación específicos, con formas de socialización ocupacional, estructuras y sistemas reguladores del mercado de trabajo y de las relaciones laborales, formas típicas de organización y de remuneración al trabajo, etc., (Rosenzweig, *et al.*, 1994; Rubery, *et al.*, 2003).

Las resistencias que se presentan en la ejecución global se basan también en que el discurso en torno a la responsabilidad social de las empresas provino de los países occidentales desarrollados y se ha difundido especialmente en éstos (Carroll, 1999). Con todas las diferencias que existen entre los “modelos nacionales de *Corporate Social Responsibility*”, como pudieran serlo entre los de corte anglosajón y los de corte continental europeo (Matten, *et al.*, 2004), los consorcios en sus países de origen están inmersos en una densa reglamentación de obligaciones provenientes del Estado social, de las convenciones colectivas e incluso de las obligaciones comunitarias y en complejas relaciones entre los *stakeholders*; aquí plantean por medio de la opinión pública y de las demandas del mercado exigencias muy marcadas a las empresas por parte de la sociedad civil.

Aunque los principios y normas fundamentales de los códigos de conducta se basan en los derechos humanos universales, aunque la Organización Internacional del Trabajo estableció en 1998 los derechos fundamentales globales del trabajo, estas normas se hallan enfatizadas y apoyadas en gran medida con los discursos, las instituciones y las políticas laborales de los países occidentales desarrollados; y entran en diverso tipo de contradicciones con los arreglos institucionales y las prácticas locales en los países de otras latitudes, especialmente de las regiones en desarrollo. Es de suponer entonces que desde la perspectiva culturalista o también haciendo referencia a la diversidad de los contextos institucionales y socioeconómicos, sea cuestionada la posibilidad, también la licitud, de una transferencia de principios y normas, con frecuencia en nombre de un “pluralismo moral” (Doladson, 1989).

Todo esto sugiere una consideración cuidadosa del potencial y los alcances de los autocompromisos de responsabilidad social en las empresas internacionalmente activas. Entre más descentralizada sea la organización de las empresas, entre más choquen los principios y las prácticas de la entidad central con las dependencias locales, entre más fuerte sea la presión local por la acomodación, tanto más difícil será la puesta en marcha, en la totalidad del consorcio, de los autocompromisos. Una salida, aunque con frecuencia se haga a costa de la obligatoriedad, puede estar en que los principios se conserven a nivel general y no como estándares formulados con precisión, de manera que se hagan posibles las interpretaciones y aplicaciones flexibles en diverso tipo de contextos locales. En todo caso, en un campo tan amplio las obligaciones solamente pueden cumplirse

cuando se cultiva una comunicación abierta dentro del consorcio, sobre el manejo de las exigencias que chocan entre sí. Finalmente, se necesitan también formas de “socialización” que posibiliten a las gerencias el cumplir con los principios y las responsabilidades sociales, aún en medio de las condiciones más difíciles. Pero su aplicación no depende únicamente de la dirección central y de las gerencias de sucursales; sólo en la medida en que los principios sean también aceptados y reclamados por los trabajadores como derechos, pueden los autocompromisos de la empresa traducirse también en prácticas y expectativas.

¿Las empresas transnacionales como puntas de lanza para la difusión del “trabajo decente”?

Las empresas transnacionales propician una expansión de sus autocompromisos tipo diáspora, del centro hacia la periferia, de las sedes centrales en los países desarrollados hacia las sucursales de los países en desarrollo (Pries 2008). A pesar de todas las contradicciones, determinadas por la organización o por el contexto, las empresas transnacionales le apuestan a lograr la obligatoriedad de unos principios comunes a nivel de consorcio. ¿En qué medida les será posible contribuir en sus asentamientos periféricos a la difusión de los principios y estándares sociales –y con ello a algunos aspectos del “trabajo decente”–, más allá de las fronteras del consorcio propio, eventualmente también más allá de su cadena de proveedores?

Si se pasa de la perspectiva de las empresas a la perspectiva de los países anfitriones, se percibe apenas un margen de juego muy limitado. Muchos países en desarrollo están tan poco integrados al comercio mundial, que casi no atraen inversiones directas y empresas con estándares internacionales. Y aún en el caso de que se haya configurado un sector económico “moderno” con parámetros internacionales, éste con frecuencia no representa más que un segmento aislado dentro de un sistema laboral heterogéneo, en el cual muchos trabajadores no tienen acceso a los derechos sociales y los estándares se cumplen de manera parcial. Para tomar el ejemplo latinoamericano: aun en los países económicamente más desarrollados se dan todavía porciones importantes del empleo calificadas de “informales”, en las cuales ni siquiera la reglamentación nacional que protege los derechos laborales y sociales tiene validez ni capacidad de imponerse en la práctica (CEPAL, 2008). Poca posibilidad tienen los trabajadores –trabajadores pobres por cuenta propia, empleados de pequeños negocios, jornaleros– de exigir el cumplimiento de estándares internacionales. Aunque las empresas que se mueven en el terreno internacional concentran en sí mismas un gran poderío económico en muchos países en desarrollo y desempeñan un papel importante

como empleadoras, se asemejan sin embargo a islas en el sistema heterogéneo del empleo; su poder de irradiación hacia el sistema laboral y su regulación son muy limitados, hasta en aquellos aspectos parciales del “trabajo decente” que son tenidos en cuenta en sus autocompromisos.

Por último, los estándares sociales internacionales –al igual que los demás elementos del “trabajo decente”– no podrán tener validez global y expandirse continuamente sólo con que se transfieran del centro hacia la periferia. Su efectividad y sostenibilidad dependen más bien de su “glocalización”: de su recepción, adaptación y apropiación por instituciones y actores locales, de su integración a los patrones de expectativas y de negociación, de su institucionalización en las relaciones laborales y en las políticas laborales y sociales del Estado (Pries, 2008). Los consorcios transnacionales pueden prestar un aporte bastante limitado: el espectro temático de los estándares es muy estrecho, su difusión está marcada por estrategias jerárquicas de arriba hacia abajo y por asimetrías entre centro y periferia, y tanto menor es el poder de movilización y de irradiación en los sistemas de empleo fragmentados. Los autocompromisos de las empresas transnacionales, que además ostentan grados de detalle y de obligatoriedad muy diversos, no pueden por tanto reemplazar otras formas nacionales e internacionales de regulación del trabajo. Se necesitan acuerdos institucionales internacionales que comprometan a los Estados, o que estén en la posibilidad de obligar el cumplimiento de los principios y estándares en los sistemas ocupacionales como la OIT (Senghaas-Knobloch, *et al.*, 2003), acuerdos regionales, supraestatales o propuestas inter-estatales, tales como la política social internacional de la Unión Europea o el Acuerdo Norteamericano de Cooperación Laboral –NAALC– (Dombois, *et al.*, 2004). Se necesitan también acuerdos y precisiones inter-estatales sobre los requisitos mínimos de responsabilidad social y obligatoriedad de rendición de cuentas –como la OECD y la OIT. Las directrices para los consorcios multinacionales constituyen a este respecto las bases para darle carácter obligatorio a los compromisos, aunque todavía faltan formas institucionales de control. A fin de cuentas, la glocalización de los estándares sociales internacionales no es posible sin las redes y actividades transnacionales de organizaciones no gubernamentales, sindicatos, empresas y expertos, como intermediarios de los valores, estándares y las políticas.

Referencias

Bartlett, C. y Ghoshal, S. (1990). *Internationale Unternehmensführung. Innovation, globale Effizienz, differenziertes Marketing* [Dirección de empresas internacionales.

Innovación, eficiencia global, mercadeo diferenciado]. Frankfurt/Nueva York: Campus.

Baumüller, M. (2006). *Managing Cultural Diversity. An Empirical Examination of Cultural Networks and Organizational Structures as Governance Mechanisms in Multinational Corporations*. Bern etc.: Lang.

Birkinshaw, J. (2000). *Entrepreneurship in the Global Firm*. London: Sage

Birkinshaw, J. y Morrison, A. J. (1995). "Configurations of strategy and structure in subsidiaries of Multinational Corporations". *Journal of International Business Studies*, Vol. 4, pp. 729-753.

Brunsson, N. (1989). *The Organisation of Hypocrisy*. Chichester: Wiley

Carroll, A. B. (1999). "Corporate Social Responsibility. Evolution of a Definitional Construct". *Business Society*, Vol. 38, pp. 268-295.

CEPAL (2008). *Panorama Social 2008*.

Comisión Europea (2001). *Grünbuch: Europäische Rahmenbedingungen für die Soziale Verantwortung von Unternehmen* [El libro verde: condiciones europeas marco para la responsabilidad social de las empresas]. Bruselas.

Dörrenbächer, C. (1999). "Unternehmensglobalisierung. Best Practice oder Pfadabhängigkeit?" [Globalización de las empresas. ¿Buenas prácticas o dependencia?]. En: Eckardt, Köhler y Pries (Hrsg). *Global Players*. Berlín: Sigma, pp. 135-145.

Dörrenbächer, C. y Geppert, M. (2005). *Micro-political Aspects of Mandate Development and Learning in Local Subsidiaries of Multinational Corporations*. Discussion Paper. Berlín: Wissenschaftszentrum.

Dombois, R.; Hornberger, E. y Winter, J. (2004). *Internationale Arbeitsregulierung in der Souveränitätsfrage. Das Lehrstück des North American Agreement on Labor Cooperation zwischen den USA, Mexiko und Kanada* [Regulación internacional del trabajo en la trampa de soberanía. Enseñanzas del acuerdo sobre la cooperación laboral entre USA, México y Canadá]. Münster: Lit.

Dombois, R. (2006). "Auf dem Wege zur Globalisierung sozialer Rechte? "

[¿Camino a la globalización de los derechos sociales?]. Moebius y Schäfer (Hg.). *Soziologie als Gesellschaftskritik*. Hamburgo: VSA, pp. 206-225.

Donaldson, T. (1989). *The Ethics of International Business*. New York: Oxford University Press.

Eckardt, A.; Köhler, H.-D. y Pries, L. (1999). "Die Internationalisierung von Wirtschaftsorganisationen revisited" [La internacionalización de las organizacio-

nes económicas revisitada]. En: Dies (Ed.): *Global Players in lokalen Bindungen. Unternehmensglobalisierung in soziologischer Perspektive*. Berlin: Sigma. 9-29.

Faist, T. (2009): "The Transnational Social Question: Social Rights and Citizenship in a Global Context". *International Sociology*, Vol. 24, Heft 1, pp. 7-35.

Ferner, A. y Quntanilla, J. (1998). "Multinationals, national systems and HRM: the enduring influence of national identity or a process of 'Anglo-Saxonisation'?" *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 9, pp. 710-731.

Gai, D. (ed.) (2006). *Decent Work: Objectives and Strategies*. Ginebra: International Institute for Labour Studies.

Greven, T. y Scherrer, C. (2005). *Globalisierung gestalten. Weltökonomie und soziale Standards* [Configurar la globalización. Economía mundial y estándares sociales]. Bonn: BpB.

Greven, T. (2004): "Private, staatliche und überstaatliche Interventionen zur Verankerung von Arbeitnehmerrechten" [Intervenciones privadas, estatales y supra estatales para la fijación de los derechos de los trabajadores]. En: Bass y Melchers (Eds.). *Neue Instrumente zur sozialen und ökologischen Gestaltung der Globalisierung. Codes of Conduct, Sozialklauseln, nachhaltige Investmentfonds*. Münster, pp. 139-171.

Hamm, B. (Ed.) (2002). *Public-Private Partnership und der Global Compact der Vereinten Nationen* [Alianza público-privada y el Global Compact de las Naciones Unidas]. INEF-Report. Heft 62.

Hammer, N. (2005). "International Framework Agreements: between rights and bargaining." *Transfer*, Vol. 11 (4), pp. 511-530.

Hedlund, G. (1986). "The hypermodern MNC – a heterarchy?" *Human Resource Management*, Vol. 25, pp. 9-35.

Herberg, M. (2005). "Re-Embedding the Disembedded. Die Umweltstandards multinationaler Konzerne in der globalen Steuerungsarchitektur" [Rearmando lo desarmado. Los estándares ambientales de los consorcios multinacionales en la arquitectura global de dirección]. *Soziale Welt*, Vol. 56, pp. 399-416.

Hirsch-Kreinsen, H. (1999). "Regionale Konsequenzen globaler Unternehmensstrategien" [Consecuencias regionales de las estrategias empresariales globales]. En: Schmidt y Trinczek (Eds.) *Globalisierung*. Baden-Baden: Nomos, pp. 115-137.

Kocher, E. (2002). "Private standards between Soft Law and Hard Law – The German Case". *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 18, pp. 265-280.

Koenig-Archibugi, M. (2004). *Transnational Corporations and Public Accountability, Government and Opposition*. Vol. 39, (2), pp. 234-259. (<http://personal.lse.ac.uk/koenigar/TNC-G&O.pdf>).

Köpke, R. y Roehr, W. (2003). Codes of Conduct. Verhaltensnormen multinationaler Unternehmen und ihre Überwachung [Códigos de conducta de las empresas multinacionales y su vigilancia]. Colonia.

KPMG (2005). *KPMG International Survey of Corporate Responsibility Reporting 2005*. Amsterdam.

Kristensen, P. H. y Zeitlin, J. (2005). *Local Players in Global Games: The Strategic Constitution of a Multinational Corporation*. Oxford: Oxford University Press.

Lenzen, E. (Hg.) (2006). *Global Compact Deutschland 2005* [Global Compact Alemania 2005]. Münster.

Matten, D. y Moon, J. (2004). "A Conceptual Framework for Understanding CSR". En: Habisch, Jonker, Wegner y Schmidpeter (Eds.). *Corporate Social Responsibility Across Europe*. Heidelberg, New York: Springer, pp. 335-357.

Müller, T.; Platzer, H.-W. y Rüb, S. (2004). *Globale Arbeitsbeziehungen in globalen Konzernen?* [¿Relaciones laborales globales en los consorcios globales?] Wiesbaden: VS-Verlag.

Murray, J. (2004). "Corporate Social Responsibility: An overview of principles and practices". *World Commission on the Social Dimension of Globalization*. Working Paper 34.

Nowrot, K. (2005). *The new governance structure of the Global Compact: transforming a "Learning Network" into a federalized and parliamentarized transnational regulatory regime*. Halle: University, Inst. for Economic Law.

OECD (2000). *Codes of Corporate Conduct – an expanded review of their contents*. www.oecd.org/ech/.

Perlmutter, H. V. (1969). "The tortuous evolution of the multinational corporation". *Col. Journal of World Business*, Vol. 4, pp. 9-18.

Pfeffer, J. (1981). *Power in Organizations*. Marshfield.

Pohlmann, M. (2002). "Management, Organisation und Sozialstruktur" [Gerencia, organización y estructura social]. En: Schmidt, Gergs y Pohlmann (Eds.).

Managementsoziologie. Themen, Desiderate, Perspektiven. München-Mering: Rainer Hampp Verlag, pp. 227-245.

Pries, L. (2008). *Die Transnationalisierung der sozialen Welt* [La transnacionalización del mundo social]. Frankfurt: Suhrkamp.

_____ (2002). "International Enterprises as Global Players? Challenges and opportunities for industrial relations". En: Hoffmann (Ed.). *The Solidarity Dilemma: Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*. Bruselas: ETUI, pp. 43-62.

_____ (1999). *Auf dem Weg zu global operierenden Konzernen? BMW, Daimler-Benz und Volkswagen - Die Drei Großen der deutschen Automobilindustrie.* [¿Camino a los consorcios que operan globalmente? BMW, Daimler-Benz y Volkswagen: los tres grandes de la industria automotriz alemana]. München, Mering: Rainer Hampp Verlag

Reich, R. (2008). *Superkapitalismus. Wie die Wirtschaft unsere Demokratie untergräbt* [Supercapitalismo. Cómo entierra la economía a nuestra democracia]. Frankfurt, Nueva York: Campus.

Riisgaard, L. (2005). "International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers' Rights?". *Industrial Relations*, Vol. 44, (4), pp. 707-737.

Rosenzweig, P. y Nohria, N. (1994). "Influences on human resource management practices in multinational corporations". *Journal of International Business studies*, Vol. 25, pp. 229-251.

Rubery, J. y Grimshaw, D. (2003). *The organization of employment. An international perspective.* Londres: Palgrave.

Ruigrok, W. y van Tulder, Rob (1995). *The Logic of International Restructuring.* Londres, New York: Routledge.

Senghaas-Knobloch, E.; Dirks, J. y Liese, A. (2003). *Internationale Arbeitsregulierung in Zeiten der Globalisierung. Politisch-organisatorisches Lernen in der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)* [Regulación internacional del trabajo en tiempos de la globalización. Aprendizajes político organizacionales en la Organización Internacional del Trabajo –OIT–]. Münster: Lit Verlag.

Stehr, N. (2007). *Die Moralisierung der Märkte. Eine Gesellschaftstheorie* [La moralización de los mercados. Una teoría social]. Frankfurt: Suhrkamp.

Streeck, W. (1998). Industrielle Beziehungen in einer internationalisierten Wirtschaft [Las relaciones industriales en una economía internacionalizada]. En: Beck: Politik der Globalisierung. Frankfurt. 169-203, especialmente 175-198.

Van Tulder, Rob y van der Zwart, A. (2005). *International Business – Society Management. Linking corporate responsibility and globalization*. Londres: Routledge.

VENRO (2004). *Unternehmensverantwortung zwischen Dialog und Verbindlichkeit* [Responsabilidad empresarial, entre el diálogo y la obligatoriedad]. www.2015.venro.org.

Weinz, W. (2006). *Globale Rahmenvereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen – Zwischenbilanz aus der Sicht der IUL* [Acuerdos globales marco entre sindicatos y empresas. Balance provisional desde la perspectiva de la IUL]. En: DGB-Bildungswerk et al. 22-25.

Weiss, M. (2001). *Die Globalisierung arbeitsrechtlicher Mindeststandards* [La globalización de los estándares mínimos referentes a los derechos laborales]. En: Abel/Sperling (Eds.): *Umbrüche und Kontinuitäten. Perspektiven nationaler und internationaler Arbeitsbeziehungen*. München/Mering: Rainer Hampp Verlag.

Welge, M. y Holtbrügge, D. (1998). *Internationales Management*. Landsberg: mi-Verlag.

Wick, I. (2003). *Workers' tool or PR ploy? A guide to codes of international labour practice*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

Williams, O. (2004). *The UN Global Compact: The Challenge and the Promise*. En: *Business Ethics Quarterly*. Vol. 14, Issue 4. 755-774.

Zeldentrust, I. y Ascoly, N. (1998). *Codes of Conduct for Transnational Corporations*. Tilburg: IRENE.

